

Wittorski, R., *Professionnalisation et développement professionnel*

Paris : L'Harmattan, 2007

Sylvie Fernandes



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/questionsvives/632>

ISBN : 978-2-8218-1082-2

ISSN : 1775-433X

Éditeur

Université Aix-Marseille (AMU)

Édition imprimée

Date de publication : 1 janvier 2009

Pagination : 315-316

ISBN : 978-2-912643-35-3

ISSN : 1635-4079

Référence électronique

Sylvie Fernandes, « Wittorski, R., *Professionnalisation et développement professionnel* », *Questions Vives* [En ligne], Vol.5 n°11 | 2009, mis en ligne le 01 juin 2011, consulté le 30 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/questionsvives/632>

Ce document a été généré automatiquement le 30 avril 2019.



Questions Vives est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Wittorski, R., *Professionnalisation et développement professionnel*

Paris : L'Harmattan, 2007

Sylvie Fernandes

RÉFÉRENCE

Wittorski, R. (2007). *Professionnalisation et développement professionnel*. Paris : L'Harmattan.

NOTE DE L'ÉDITEUR

Richard Wittorski est maître de conférences, habilité à diriger des recherches à l'IUFM de l'académie de Rouen et chercheur au laboratoire CIVIIC (Centre de recherche Interdisciplinaire sur les Valeurs, les Idées, les Identités et les Compétences) de l'université de Rouen. Il s'intéresse particulièrement à la diversité des voies de professionnalisation des individus, des activités et des organisations. Dans cette perspective, l'accent est mis sur les dynamiques de transformation individuelle et collective des personnes dans l'action.

- ¹ Cet ouvrage de Richard Wittorski explore la question de la professionnalisation des individus à partir des sphères du travail et de la formation. La première partie est consacrée à la présentation des enjeux sociaux et théoriques qui entourent la problématique de la professionnalisation dans des champs professionnels différents, tant dans les milieux industriels que dans les milieux de l'éducation et de la formation. Pour l'auteur, la professionnalisation relève avant tout d'une « *intention sociale* » et, de ce fait, cette notion se situe au carrefour d'un débat faisant prévaloir, du côté « organisation », la logique des compétences (enjeux dominant de mobilisation des ressources humaines), et, du côté « acteurs », la logique de qualification (une quête de professionnalité ou d'identité). Pour cerner la notion de professionnalisation, l'auteur fait d'abord l'inventaire d'un certain nombre de recherches permettant de mieux comprendre les

transformations des personnes dans l'action. Il présente deux types de travaux : ceux des courants ayant théorisé la notion d'action (Clot, Quéré...) et ceux centrés sur l'apprentissage des personnes dans l'action (Vergnaud, Vygotski...). Ensuite, il apporte un éclaircissement des différents concepts caractérisant les effets de l'action (reconnus comme participant du développement professionnel des individus) et gravitant autour de la professionnalisation, à savoir les notions de compétence, de savoir et d'identité. Pour terminer cette partie, il aborde la piste des études sociologiques sur les professions et la professionnalisation. Tantôt la professionnalisation est abordée d'un point de vue sociologique comme constitution de nouvelles professions, tantôt elle est comprise dans une perspective psychologique comme socialisation des individus par leur activité de travail, c'est-à-dire une socialisation susceptible d'assurer un développement personnel et professionnel.

- 2 La seconde partie fait le point sur les principaux résultats des travaux menés par l'auteur dans l'étude à la fois des modalités de professionnalisation à l'œuvre dans les dispositifs proposés aux individus et des processus de développement professionnel des sujets dans les situations de travail-formation. Au préalable, il propose une définition de la professionnalisation revêtant trois sens différents : « *la professionnalisation des activités* », au sens de l'organisation sociale d'un ensemble d'activités ; « *la professionnalisation des acteurs* », au sens à la fois de la transmission/production de savoirs et de compétences nécessaires pour exercer la profession, et de la construction d'une identité de professionnel ; « *la professionnalisation des organisations* », au sens de la formalisation d'un système d'expertise dans et par l'organisation. Après avoir défini la professionnalisation, Wittorski présente un outil d'analyse de l'offre de professionnalisation et des dynamiques de développement professionnel des sujets. Cet outil lui permet d'étudier l'évolution des formes d'organisation du travail qui conduit les sujets à transformer un certain nombre d'activités professionnelles, et donc les amène à construire de nouvelles compétences et/ou de nouveaux savoirs. Il distingue six voies de professionnalisation. La première correspond au modèle de la formation « sur le tas » : les situations professionnelles nouvelles exigent de l'individu la production par tâtonnement et essais-erreurs de compétences nouvelles dans l'action : il s'agit d'une « *logique de l'action* ». La deuxième renvoie à la formation alternée entre la transmission de savoirs théoriques en classe et la production de compétences en stage : il s'agit d'une « *logique de la réflexion et de l'action* ». La troisième consiste à formaliser les compétences implicites produites dans l'action et ainsi à les transformer en savoirs d'action. Les compétences sont mises en mots et transformées en savoirs communicables validés par le groupe, ils deviennent ainsi transmissibles à d'autres : il s'agit d'une « *logique de réflexion sur l'action* ». La quatrième est appelée « *logique de réflexion pour l'action* ». Il s'agit de situations dans lesquelles les professionnels eux-mêmes au sein de « groupes progrès » ou de « groupes de résolution de problèmes » vont définir par anticipation de nouvelles pratiques, au regard de critères d'efficacité, qu'ils mettront en œuvre ensuite de retour au travail. La cinquième correspond aux situations de travail où un tiers (tuteur, conseiller) assure une fonction de transmission de savoirs, de co-construction de pratiques nouvelles et de modification des façons de voir la situation. Il s'agit d'une « *logique de traduction culturelle par rapport à l'action* ». Dans la sixième voie de professionnalisation, les savoirs théoriques acquis en formation sont intégrés en connaissance par les individus et ils alimentent des capacités qui prendront la forme de compétences différentes selon les situations rencontrées. La

formation transmet des savoirs que les individus vont réinvestir quand ils seront en situation de travail. Il s'agit d'une « *logique de l'intégration/assimilation* ».

- 3 *Richard Wittorski* conclut l'ouvrage sur la portée pratique de l'outil d'analyse des voies de professionnalisation dans le champ de la formation et du travail. Il termine en proposant quelques pistes de recherche : d'une part, construire des outils d'analyse prenant en compte l'historicité des phénomènes, soit la dynamique temporelle des voies de développement professionnel (tels que *le cours d'action* de Theureau, les *histoires de vie...*) et d'autre part, confronter la grille d'analyse des voies de professionnalisation à des situations non encore investiguées comme les situations hors du travail et de la formation.
-

AUTEURS

SYLVIE FERNANDES

Sciences de l'éducation – Université Toulouse II Le Mirail